

NORCE

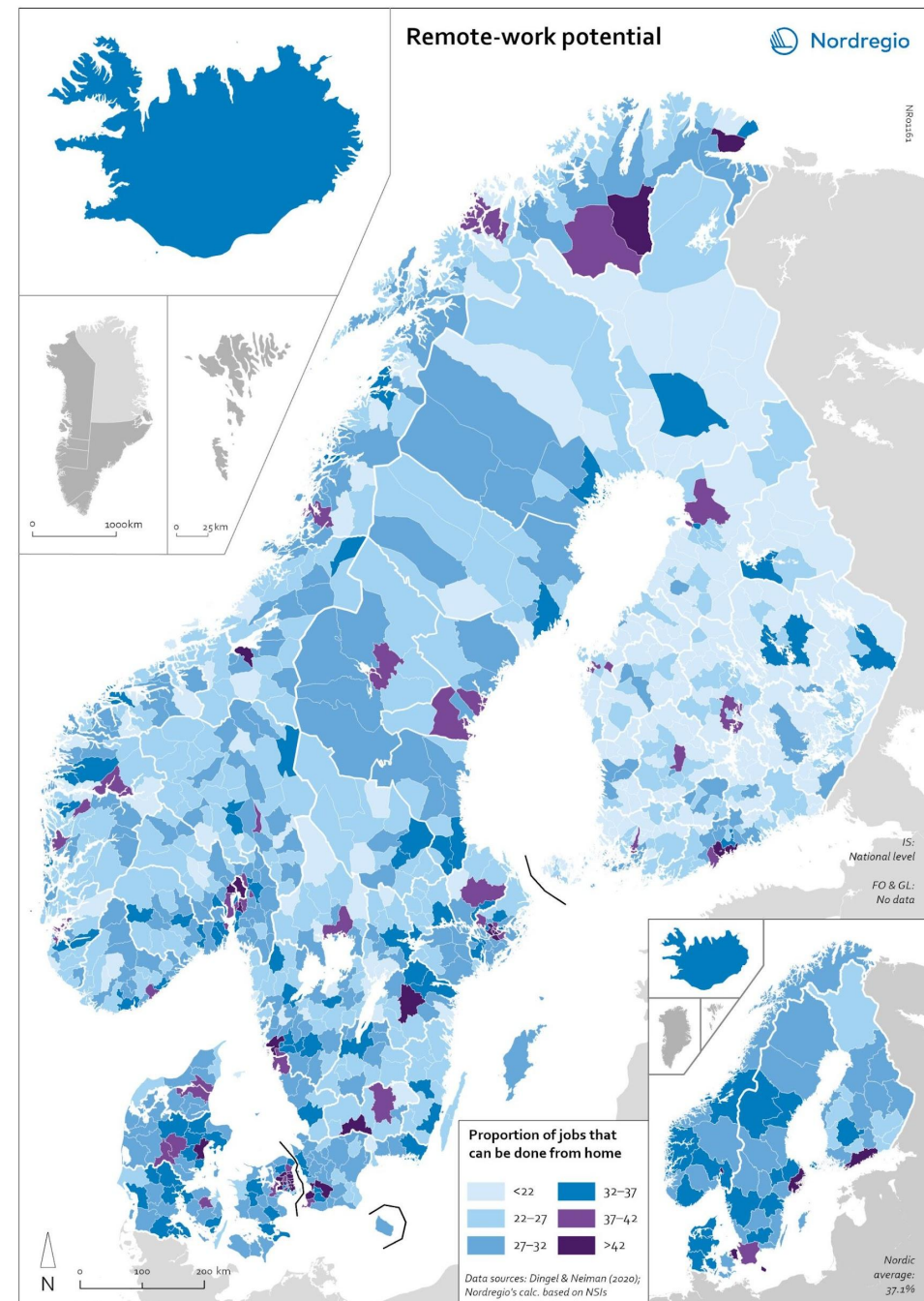
Arbeidssted: Der du vil!
Økt bruk av fjernarbeid og muligheter for Hardanger og Voss.

28.09.2023

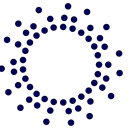
Fjernarbeid

- Fjernarbeid = arbeid som utføres et annet sted enn arbeidsgivers kontor (det tradisjonelle arbeidsstedet).
- Om lag 50% av norske arbeidstakere kan fjernarbeide *
- Potensial / mulighet for fjernarbeid varierer mellom bransjer, yrkesgrupper og geografiske områder.

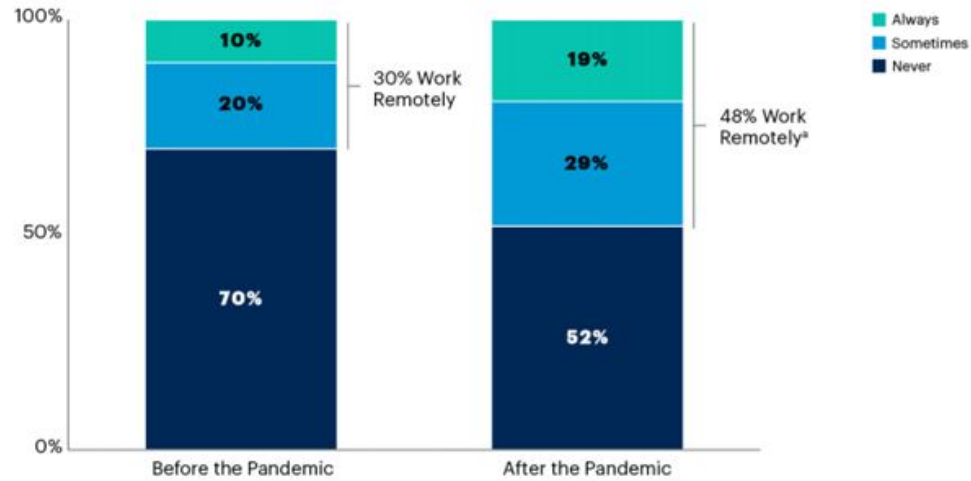
*Ingelsrud m.fl. (2022). *Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser. Rapport 2022: 04.* Arbeidsforskningsinstituttet.



Kilde: <https://nordregio.org/maps/remote-work-potential/>



Projected Percentage of Employees Working Remotely, Before and After the Pandemic

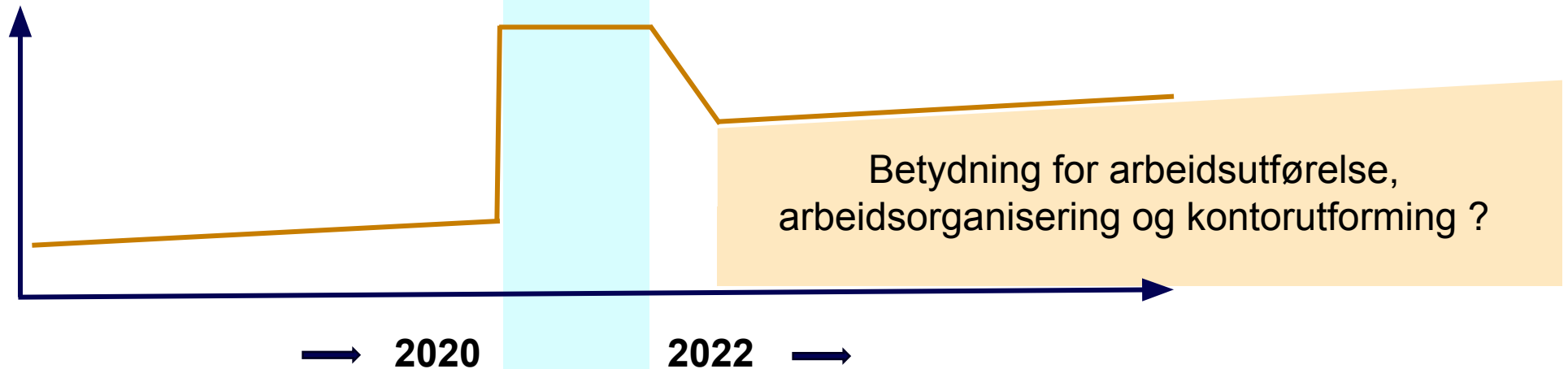


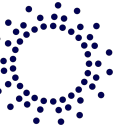
Kilde: Gartner.
Hentet fra
<https://www.intuition.com/remote-working-statistics-you-need-to-know-in-2023/>

Konsekvenser av pandemien for fjernarbeid:

- Forventninger, ønsker og holdninger
- Tilrettelegging fra arbeidsgiver
- Tilgjengelig teknologi / verktøy
- Kunnskap

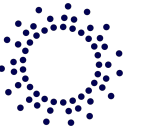
Omfang
av
fjernarbeid





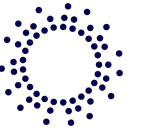
Mulighetsbildet

- Flere kan bosette seg der de selv ønsker, uavhengig av arbeidsgivers lokalisering.
- Potensialet er enormt, begrensningene ligger i holdninger, forestillinger og kompetanse.
- Klare politiske sider.
- Et felt i transformasjon, vi kan forvente at mye vil skje de neste tiårene.



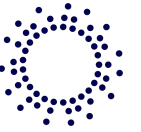
Om prosjektet: Problemstillinger

Kunnskapsutvikling	Tiltaksutvikling
<p>Hvordan arbeider virksomheter med tilrettelegging for fjernarbeid?</p> <ul style="list-style-type: none">• I hvilken grad og hvordan brukes HR-praksis for tilrettelegging for fjernarbeid?• I hvilken grad og hvordan tilpasses design av arbeidsplass- og tjenester til fjernarbeid?	<p>Hvilke muligheter har Hardangerregionen for tilrettelegging av fjernarbeid?</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvilke tjenesteområder er mest relevante å fokusere på, gitt virksomheters behov og arbeid med tilrettelegging for fjernarbeid?• Hvilke virkemidler kan distriktskommuner-/regioner utvikle og tilby for å tilrettelegge for fjernarbeid?



Om prosjektet: Metode

Kunnskapsutvikling	Tiltaksutvikling
<p data-bbox="563 619 927 668">Arbeidspakke 1</p> <p data-bbox="219 715 1238 853">Kartlegging av virksomheters bruk av HR-praksiser og tilrettelegging av arbeidsplasser til økende grad av fjernarbeid.</p> <ul data-bbox="226 896 1251 1039" style="list-style-type: none"><li data-bbox="226 896 1251 1039">• Intervjuer med HR-personell og ledere i et utvalg av virksomheter i bransjer som kjennetegnes av fjernarbeidsmuligheter.	<p data-bbox="1658 619 2023 668">Arbeidspakke 2</p> <p data-bbox="1314 715 2333 868">Analyse av Hardangerregionens muligheter for å utnytte potensialet som ligger i økende grad av arbeidsmobilitet.</p> <ul data-bbox="1322 911 2346 1158" style="list-style-type: none"><li data-bbox="1322 911 2346 1158">• SWOT-analyser (styrker, svakheter, muligheter og utfordringer) i hver partnerkommune enkeltvis, og en felles workshop med alle kommunene for sammenstilling av resultater og identifisering av muligheter på tvers av kommuner (regionnivå).



Om prosjektet: Leveranser

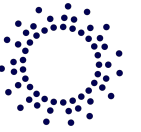
Kunnskapsutvikling	Tiltaksutvikling
<p>Rapport som oppsummerer kunnskapsgrunnlaget fra studien av arbeidsgivernes praksis for fjernarbeid, inkludert.</p> <ul style="list-style-type: none">• HR-praksis for fjernarbeid.• Styrker, svakheter, muligheter og utfordringer for hver kommune og regionnivå.	<p>Virkemidler for tilrettelegging av fjernarbeid (utviklet på bakgrunn av kunnskapsgrunnlaget)</p> <p>Ambisjon om å etablere konkrete avtaler mellom en gruppe av arbeidsgivere og kommunene i Hardanger om tilrettelegging for fjernarbeid.</p>



Tidsplan

	2023			2024					
	Okt.	Nov	Des	Jan	Feb.	Mars	April - Mai	Juni-Sept.	Okt.-Des
Kunnskapsgrunnlag	■	■	■					■	
Tiltaksutvikling			■	■	■	■			■
	<i>Del 1</i>						<i>Søknad</i>	<i>Del 2</i>	

Det legges opp til en del to av prosjektet i 2024 med ny søknad til Sparebankstiftinga etter samme modell som her anvendt. I del to vil både kunnskaps- og tiltaksutvikling være rettet mot arbeidstakersiden. Den vil bygge videre på del 1, men vil være opptatt av å få mer kunnskap om arbeidstakernes holdninger til fjernarbeid, samt testing av tiltak utviklet i delprosjekt 1.



Aktiviteter – til diskusjon

- Egeninnsats beregnet til 50 timer per kommune.
- Hvordan samarbeide?
 - Prosjektgruppe og referansegruppe
 - Hvordan/hvor skal prosjektet forankres i kommunene?
 - Relevante pågående og planlagte aktiviteter som er relevante å relatere prosjektaktiviteten til?
 - Gjennomføring av arbeidssamlinger.
 - Samarbeid med andre relevante aktører, eks. Hardanger og Voss Næringshage, bransjeorganisasjoner, kommersielle aktører, etc.